

最新劳动合同纠纷新闻报道(大全5篇)

生活当中，合同是出现频率很高的，那么还是应该要准备好一份劳动合同。怎样写合同才更能起到其作用呢？合同应该怎么制定呢？下面我给大家整理了一些优秀的合同范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看一看吧。

劳动合同纠纷新闻报道篇一

今年3月，小程通过职介应聘到一家公司上班，同时双方口头协议月薪5000元，年底还可以再领项目奖金。在签订劳动合同时，小程发现合同上并没有写明工作岗位和劳动报酬，在他一再追问之下，人事部门给出了“合同就这样，爱签不签”的回复。小程心想一份好工作来之不易，无奈之下只得签下空白的劳动合同。可两个月来，小程每月只领到了3000多元的工资。小程找到人事部门屡次协调未果，最终惹恼了领导。人事部门以“不能胜任项目为名”通知他，让其马上走人。小程十分气愤，要求公司支付当初承诺的工资并支付违约金。而单位拿出了当时和小程签订的合同。与当初不同的是这份合同“被填空”了，原来的劳动报酬处已写上3000元。公司说：“当时签订的工资就是3000元。”小程这才明白自己上当受骗了，当初签订的劳动合同就这样“被填空”了。

根据《劳动法》的有关规定，用人单位自实际用工之日起即与劳动者建立劳动关系，并特意强调该劳动合同的形式应为“书面”形式。《劳动合同法》第3条规定：“订立劳动合同，应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。”第8条规定：“用人单位招用劳动者时，应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬，以及劳动者要求了解的其他情况……”第10条规定：“建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。”第16条规定：“劳动合同由用人单位与劳动者协商

一致，并经用人单位与劳动者在劳动合同文本上签字或者盖章后生效。”综上所述，劳动者一旦在劳动合同上签字，就得履行约定的义务，承担法律责任。除非是以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意愿的情况下订立或者变更的劳动合同，才会认定为无效合同或部分无效。如果小程想要证明用人单位在合同上弄虚作假，就得找到相应的证据，但现实中这样的证据很难取证。因此，劳动者签订合同时，一定要查看合同文本内容是否完整，起止日期是否明确等，千万不要在不规范的劳动合同上签字，以免被不法用人单位利用。

近年来，像小程这样遭遇劳动合同“被填空”的员工并不少见。用人单位为了应付劳动部门的检查，勉强与劳动者签订劳动合同，但劳动合同文本会保留一些空白处，可根据单位的意愿随时更改。这都会为劳动者以后维权埋下隐患。劳动合同是证明劳动关系的最直接、最有效的证据，而这本应是劳资双方各执一份的文书，却被一些用人单位留存起来，这样的情况也非常普遍。如果出现劳动争议纠纷，用人单位会在劳动合同上倒签时间、补填内容等虚假行为，给劳动者带来维权难题。因此提醒劳动者，除了签订完整劳动合同外，留存劳动合同更为重要。劳动者如果发现所在单位让其签订空白合同，或劳动合同签订后单位不给劳动者一份原件的，可向当地劳动监察部门举报。

劳动合同纠纷新闻报道篇二

住所：深圳市龙岗区平湖街道鹅公岭工业区

法定代表人：吴章军

因原告胡云锋诉答辩人劳动合同纠纷一案，答辩人认为原告的请求没有事实和法律依据，依法应予驳回。

理由如下：

一、答辩人无须支付原告解除劳动合同经济补偿金及额外经济补偿金。

答辩人与原告于20xx年3月31日签订了一份20xx年7月1日至20xx年9月30日止《劳动合同书》，因此在20xx年9月30日双方的劳动合同到期。

同时20xx年9月11日答辩人也书面通知原告[]20xx年9月底劳动合同到期后，10月1日起公司不再续签劳动合同。

根据《劳动法》有关规定：劳动合同期满的，用人单位无须支付经济补偿金，那么也就谈不上支付额外经济补偿金。

另外，被答辩人在接到答辩人不续签劳动合同的通知书后，又向答辩人辞工，不存在答辩人拖欠工资，被答辩人被迫解除劳动合同关系的事实。

二、答辩人无须支付原告两年的加班工资及经济补偿金。

答辩人并没有克扣原告的加班工资，原告每月上班都有考勤记录，原告每天上班时间为8小时，每月上班22天，偶尔上班26天，但答辩人都足额支付了原告的加班工资，并没有克扣原告的工资。

只是原告无中生有，将答辩人起诉至法院。

三、原告要求答辩人支付加班工资及经济补偿金没有事实和法律依据，应驳回其为诉讼请求。

此致

深圳市龙岗区人民法院

劳动合同纠纷新闻报道篇三

劳动合同、雇佣合同是具有很大相似性的两种不同合同，目前雇佣合同在我国合同法中并未得到明确的规定，只是在单行法和司法解释中有所体现，如《城乡个体工商户暂行条例》、最高人民法院《关于雇工合同的批复》等等。不过，一般而言，雇佣合同被认为是“双方当事人约定，在确定或不确定期间内一方向他方提供劳务，他方给付报酬的合同”，而对于劳动合同，根据我国劳动法第十六条规定：“劳动合同是劳动与用人单位建立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。”就此，从广义的角度来看，劳动合同是雇佣合同社会化的体现，是雇佣合同随着社会经济和大工业生产的发展导致其意思自治被弱化而法律强制性被扩增自治被弱化而法律强制性被扩增的衍生物。

一、劳动合同与雇佣合同的概念

劳动合同是劳动者与用人单位建立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。这是《劳动法》对劳动合同的定义。这一规定，被我国的劳动法理论界和司法机关认为是劳动合同的定义。但作为劳动合同的定义，上述规定是非常简陋的。其主要问题在于没有对劳动关系进行定义，没有讲清楚劳动关系的特征。它对合同的主体做出了明确的规定，但是对客体和内容没有明确描述。劳动合同的概念，应该体现出劳动关系的内容。我们认为劳动合同概念应该是：劳动合同是劳动者按照用人单位的指示提供劳动，用人单位支付报酬的合同。

雇佣合同，我国法律没有进行明确的规定。但是，大陆法系各国一般都对雇佣合同设有明确规定，例如《法国民法典》、《德国民法典》等，另外，英美法系国家中的英国也有成文法对雇佣合同进行规定。我国制定统一的《合同法》时，试图做明确的规定，但由于各种原因没能通过。但在《最高人民法院关于审理人身损害赔偿案件适用法律若干问题的解释》第十一条规定：“雇员在从事雇佣活动中遭受人身损害，雇

主应当承担赔偿责任，雇佣关系以外的第三人造成雇员人身损害的，赔偿权利人可以请求第三人承担赔偿责任，也可以请求雇主承担赔偿责任。雇主承担赔偿责任后，可以向第三人追偿。”在这个司法解释中规定了雇主责任，我们可以将雇用合同定义为受雇人向雇用人提供劳务，雇用人支付报酬的合同。

二、劳动合同与雇佣合同的联系及法律特征

劳动合同有其明显不同于民事合同的法律特征：1、劳动合同主体具有特定性。劳动合同的主体一方必须是用人单位。这主要是指：企业、个体组织，同时也包括与劳动者签订劳动合同的国家机关、事业单位和社会团体。主体的另一方须是劳动者本人，即必须是16周岁以上，具有一定劳动能力的劳动者，包括本国公民、外国人和无国籍人。2、劳动合同的双方当事人具有职责上的从属关系。劳动合同订立后，劳动者即被招收为用人单位的成员，产生人身从属关系，对内享受本单位职工的权利并承担本单位职工的义务，对外以单位的名义从事生产经营的管理活动。3、劳动合同是双方有偿合同。在劳动合同中，劳动者必须为用人单位提供劳动，用人单位必须为劳动者支付报酬，故为双务有偿合同。4、劳动合同的主要条款具有法定性。为了稳定社会秩序，保护劳动者的合法权益，各国对劳动合同的主要条款：如劳动时间、劳动保护条件、最低工资、休假都做出了规定，当事人必须遵照执行。5、劳动合同在一定条件下，往往涉及第三人的物质利益。这一特征是由劳动力本身再生产的特点决定。劳动合同的内容不仅限于当事人权利义务规定，而且还要涉及劳动者亲属在一定条件下享有的物质帮助权：如子女就业、住房、生育及工伤、死亡时的物质帮助等。

雇佣合同的法律特征：1、主体的广泛性与平等性。劳务合同的主体既可以是法人、组织之间签订，也可以是公民个人之间、公民与法人组织之间，一般不作为特殊限定，具有广泛性。同时，双方完全遵循市场规则，地位平等。双方签订合

同时应依据《合同法》的公平原则进行。2、合同标的的特殊性。劳务合同的标的是一方当事人向另一方当事人提供的活劳动，即劳务，它是一种行为。劳务合同是以劳务为给付标的的合同，只不过每一具体的劳务合同的标的对劳务行为的侧重方面要求不同而已，或侧重于劳务行为本身即劳务行为的过程，如雇佣合同；或侧重于劳务行为的结果即提供劳务所完成的劳动成果，如承揽合同。3、内容的任意性。除法律有强制性规定以外，合同双方当事人完全可以以其自由意志决定合同的内容及相应的条款，就劳务的提供与使用、受益双方意定，内容既可以属于生产、工作中某项专业方面的需要，也可以属于家庭生活。双方签订合同时应依据《合同法》的自愿原则进行。4、合同是双务合同、不要式合同。在劳务合同中，一方必须为另一方提供劳务，另一方则必须为提供劳务的当事人支付相应的劳务报酬，故为劳务合同是双务有偿合同。大部分劳务合同为不要式合同，除法律有做特别规定者外。

三、劳动合同纠纷与雇佣合同纠纷的区别

1、主体资格的不同

根据我国劳动法第二条规定，劳

劳动合同纠纷新闻报道篇四

范文一：

答辩人□xxx

住所□xxx

法定代表人□xxx

被答辩人□xxx

住所□xxx

答辩人因被答辩人xxx劳动争议纠纷一案，提出如下答辩：

一、被答辩人所称与答辩人在4月7日至6月15日期间存在劳动关系没有事实依据。（可从两方面来说，一是，从w处网上记录信息得知□xxx是从4月1日才正是开始在公司上班，而不是其所称的05年4月7日；二是，据仲裁申请书中□xxx所述，其06年所签合同与所签合同都已经遗失，是否可以据此认为其与公司之间这两年内不存在劳动关系？）

二、被答辩人要求经济补偿金5400元无法律依据□xxx其打架行为已严重违反我公司规章制度，根据《劳动合同法》第39条和第46条的规定，公司可以依法与其解除劳动合同，而不必给予经济补偿金。

三、被答辩人要求我方支付其养老金与失业保险金无法律依据。其一，根据《劳动法》、《劳动合同法》、《社会保险费征缴暂行条例》的规定，劳动者与用人单位必须依法向社保机构缴纳社会保险，被答辩人要求答辩人向其支付无任何法律依据。其二，领取养老金与失业保险金需要具备一定条件才可以，而被答辩人的条件尚不具备领取资格。

四、被答辩人要求公司支付养老金与失业保险金数额无事实根据，根据湖北省社保部门的规定，企业为员工缴纳养老保险的比例是20%，缴纳失业保险的比例为2%，如果从06年4月1日开始起算，答辩人应缴纳养老金为9090元，缴纳失业保险金为909元；如果从1月1日开始算，答辩人应缴纳养老金为5490元，失业保险金为549元。

五、被答辩人要求我方支付迟延赔偿金5000元无事实根据与法律依据。

综上所述，被答辩人的诉讼请求无事实根据与法律依据，请

人民法院公正审理，依法判决，维护答辩人的合法权益。

此致

xxx人民法院

答辩人□xxx

范文二：

答辩人□xx有限公司，住所地在xx市xx路，法定代表人□xx□董事长

被答辩人□xx□男，汉族，1968年8月10日出生，住xx市xx号xx室

被答辩人诉答辩人解除劳动关系、工资争议案件，现答辩人提出答辩如下：

一、被答辩人请求解除劳动关系的. 事实和法律依据

被答辩人因自身原因于2月21日主动辞职，其后双方于202月22日就劳动合同解除达成结算协议，双方劳动关系已经解除。被答辩人再主张解除劳动关系，没有事实和法律依据，明显不当。

二、被答辩人主张给付各项费用154548元没有依据

1、被答辩人辞职后，双方在协商一致基础上签订劳动合同解除协议，明确约定被答辩人在答辩人处工作期间的工资、加班费、节日加班费用等费用已全部结清，被答辩人对此无任何异议，被答辩人不再追究答辩人任何责任。

根据江苏省高院、江苏省仲裁委苏高法审委47号文第25条规

定，劳动者与用人单位就工资、加班工资等劳动报酬的计算、支付达成结算协议，不违反法律、行政法规的强制性规定的，应认定有效，但有证据证明在协议签订时存在欺诈、胁迫、重大误解、显失公平或乘人之危等违背当事人真实意思表示的情形除外。本案中，双方已就工资、加班工资等达成结算协议，该协议不违反法律强制性规定，又不存在欺诈、胁迫等情形，依法有效。

2、被答辩人主张经济补偿金于法无据。被答辩人主动辞职，也不符合要求支付经济补偿金的前置条件和程序，主张经济补偿金没有法律依据。

3、被答辩人主张双倍工资亦没有事实和法律依据。首先，双方签有劳动合同，不存在双倍工资的问题；其次，主张双倍工资有着明确的时间限制、时效限制、数额限制。被答辩人的主张没有事实和法律依据。

综上所述，被答辩人的仲裁请求没有事实和法律依据，依法不能成立，恳请贵委依法驳回被答辩人的仲裁请求。

此致

xx市劳动人事争议仲裁委员会

答辩人□xx有限公司

xx年xx月xx日

劳动合同纠纷新闻报道篇五

1、协商

合同当事人在友好的基础上，通过相互协商解决纠纷，这是最佳的方式。

2、调解

合同当事人如果不能协商一致，可以要求有关机构调解如，一方或双方是国有企业的，可以要求上级机关进行调解。上级机关应在平等的基础上分清是非进行调解，而不能进行行政干预。当事人还可以要求合同管理机关、仲裁机构、法庭等进行调解。

3、仲裁

合同当事人协商不成，不愿调解的，可根据合同中规定的仲裁条款或双方在纠纷发生后达成的仲裁协议向仲裁机构申请仲裁。

4、诉讼

如果合同中没有订立仲裁条款，事后也没有达成仲裁协议，合同当事人可以将合同纠纷起诉到法院，寻求司法解决。除了上述一般特点之外，有些合同还具有其自愿的特点，如涉外合同纠纷，解决时可能会援引外国法律、而不是中国相关的合同方面的法律。

二、劳动合同纠纷的处理依据

处理劳动合同纠纷的法律依据主要是《》第24条、第26-28条、第32条、第79条、第82条、第83条、第91条，最高人民法院《关于审理案件适用法律若干问题的解释》第13-15条、第20条，最高人民法院《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(二)》，及最高人民法院《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(三)》的相关规定。

处理集体劳动合同纠纷的法律依据主要是《劳动》第51-56条，及20xx年劳动和社会保障部发布的《规定》。处理合同纠纷的法律依据主要是《劳动合同法》第57-67条。处理非全日制

用工纠纷的法律依据主要是《劳动合同法》第68—72条，及20xx年劳动和社会保障部发布的关于非全日制用工若干问题的意见》。处理经济补偿金纠纷的法律依据主要是《劳动合同法》第46条、第47条、第85条、第87条，《违反和的经济补偿办法》。处理纠纷的法律依据主要是《劳动合同法》第23条、第24条。

三、劳动合同纠纷管辖地

根据《民事诉讼法》的规定，因劳动合同纠纷提起的诉讼，由被告住所地人民法院管辖。